Comisión de
Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 1355 de 2012

FUNCIONARIOS TERCERIZADOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ALIMENTACIÓN

ver exposición

EMPRESA SILDAN TRADING

ver exposición

COOPERATIVA CITRÍCOLA DE PAYSANDÚ (OSDOR)

ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 7 de noviembre de 2012

(Sin corregir)

PRESIDE: Señores Representantes Martín Tierno, Presidente y Carmelo Vidalín, Vicepresidente.

MIEMBROS: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Fernando Amado, Raúl Olivera y Luis Puig.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Oscar Groba.

ASISTE: Señor Representante Dionisio Vivian.

INVITADOS: Por los Funcionarios Tercerizados del Instituto Nacional de Alimentación, señores Ángel Amestoy en representación del Consejo Directivo Nacional de FUECYS y señoras Vanesa Fleitas y Victoria Santomé, miembros del Directorio de Sindicato Duraly.

Por Sildan Trading, señor Gastón Volonterio, Director; doctor Rodrigo Díaz, Asesor Letrado y señora Cecilia Tabakian, Gerente.

Por OSDOR, señores Luis Suárez, Presidente; Franco Stagi, Dirigente; Leonardo Pestaña, Afiliado y Andrés Olivetti, Asesor.

SEÑOR PRESIDENTE (Tierno).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir a las señoras Vanesa Fleitas y Victoria Santomé, en representación del sindicato de base de los funcionarios tercerizados del INDA, y al señor Ángel Amestoy, del Consejo Directivo Nacional de Fuecys. La idea es conversar acerca de la situación generada por el futuro ingreso de personal al INDA. Se trata de personal que ya concursó y que está desplazando a trabajadores con mucha antigüedad en el Instituto.

SEÑOR AMESTOY.- La situación que hoy tenemos no es nueva, y es algo que hemos discutido desde hace años con el INDA y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se trata de una situación que sabíamos que iba a suceder en algún momento y se ha intentado por todos los medios encontrar una solución junto con los trabajadores, pero no ha sido posible.

Desde hace mucho tiempo se sabía que INDA, por resoluciones internas, iba a cerrar comedores y a precisar menos personal y que, con eso, se iban a ver afectados una cantidad de puestos de trabajo. Estamos hablando de un organismo que tiene un número muy importante de trabajadores tercerizados, desde personal de mano de obra, auxiliares de limpieza, hasta administrativos, que desarrollan sus tareas en áreas neurálgicas del Instituto Nacional de Alimentación. Por ejemplo, la secretaria privada del Director es tercerizada; es una compañera afiliada a este sindicato.

Estuvimos reunidos con el Director Nacional de Trabajo, señor Romero, con el Director del INDA, señor Luis Álvarez, y con la señora Subdirectora. Hace más de un año tuvimos una primera merma en la cantidad de puestos de trabajo por el cierre de comedores. En aquel momento, en la Dinatra -junto con COFE, se manejó que hubiese voluntad política para entender que en 2007, cuando se hizo toda una serie de regularizaciones con respecto a becarios, pasantes, contratos y demás, se había omitido a los trabajadores tercerizados. Teníamos un principio de acuerdo con el INDA, con la Dinatra y se firmó un acuerdo ante esta situación. Además, nosotros solicitamos que, en caso de continuar reduciéndose los puestos de trabajo por cierres de comedores, etcétera, se nos avisara con la antelación necesaria como para poder reunirnos nuevamente, empezar a discutir y ver la hoja de ruta.

En aquel momento, sabíamos que en el caso de los compañeros administrativos se había abierto un concurso del que estos funcionarios no podían participar por no tener la escolaridad completa, es decir, por no tener sexto año de Bachillerato completo. Se trata de compañeros que han servido al Instituto durante muchos años.

A modo de ejemplo, en el tema del expediente electrónico -que están haciendo todos los funcionarios públicos, si vemos los resultados, los compañeros tercerizados son los que tienen el mayor puntaje de todo el INDA.

Entonces, en la situación de los compañeros administrativos, planteamos varias alternativas porque ya tenemos antecedentes de trabajadores tercerizados en la Administración Central y en el Estado. Por ejemplo, proponemos computar años de servicio en la función como parte de los méritos para compensar la falta de un año o dos de liceo; todo quedó en veremos y no hubo una solución final. Hoy, finalmente, ya ingresaron los primeros trabajadores por concurso al INDA.

El 30 de noviembre se van a perder los primeros ocho puestos de personal administrativo. La situación está difícil desde el punto de vista del horario de trabajo porque los compañeros están cumpliendo sus funciones con otro compañero nuevo que ingresó por concurso, sentado atrás, aprendiendo lo que se está haciendo. No hemos encontrado una solución al tema de los compañeros administrativos ni al personal de mano de obra; no sabemos en qué momento se van a cerrar los comedores o cuáles van a ser los programas del INDA. La situación es bastante más inestable que con cualquier trabajador privado; todos tienen muy buen desempeño. Por ejemplo, con respecto al personal de mano de obra, hablamos de gente que tiene más de diez años de trabajo en el Instituto, que ha pasado de empresa en empresa, según las licitaciones, y no sabe si mañana se va a quedar sin trabajo.

Nuestra idea era conocer la hoja de ruta para poder encontrar soluciones o concretar acuerdos con el Inefop pero, hasta ahora, nos enteramos por la vía de los hechos que se reducen los puestos de trabajo.

SEÑORA SANTOMÉ.- En lo personal, hace cuatro años que cumplo tareas administrativas en el INDA. Tenemos compañeros que realizan tareas de portería con once años de antigüedad.

Como se dijo, no podemos participar de los concursos porque no cumplimos con la escolaridad requerida. Cabe señalar que ese compañero, si bien hace once años que está trabajando al servicio del Instituto, siempre lo hace a través de una tercerizadora que cambia y, por lo tanto, pierde su antigüedad en el puesto. Por ejemplo, el año pasado nos enteramos de que se iban a reducir dieciséis puestos de trabajo de inmediato; esos compañeros quedaron sin trabajo de un día para el otro. Ahora nos pasa lo mismo; la única diferencia es que esta vez se cumplieron los plazos y se avisó a la empresa con un mes de anticipación.

La situación es muy complicada porque tengo al funcionario nuevo que se va a quedar con mi trabajo detrás de mí. Se pretende que los tercerizados no atiendan al público, cuando eso se hizo durante cinco años.

Hoy no sabemos para qué lado vamos porque en los comedores no se cocina: se entregan tiques. Actualmente, en los comedores se dan trece o catorce comidas. ¿Cuánta gente puede tener trabajo si lo único que se precisa son dos administrativos para entregar los tiques? Las canastas para los pensionistas ya desaparecieron. Están los compañeros de mano de obra que hacen la parte de depósito; hay mercadería que ya no ingresa. Además, les redujeron las horas. Tenemos compañeros que hacen tareas de mantenimiento, pero ahora hay un solo funcionario en esa sección; el resto es todo tercerizado.

Por lo tanto, no sabemos hacia dónde va el INDA y nosotros, obviamente.

SEÑOR PUIG.- Me parece que hay dos temas planteados. Uno es un proceso de reestructura del INDA a partir de lo que explicaba la delegación y otro es un proceso que viene desde hace tiempo. De alguna manera, los derechos de los trabajadores se están vulnerando en la medida en que vienen trabajando en forma tercerizada con trabajos permanentes para una institución como el INDA. El hecho de que los trabajadores permanezcan, que hayan cambiado de diferentes empresas y que no tengan antigüedad, que no se haya velado por sus derechos, creo que amerita una conversación con la Dirección del Instituto para analizar juntos una solución. Me parece que no se puede desarrollar una actividad durante años y después sustituir a los trabajadores porque, según se entiende, no reúnen los requisitos de escolaridad para desempeñar la tarea. En todo caso, hay derechos adquiridos por parte de los trabajadores. Si no se logra una solución, no estaríamos generando un buen antecedente.

En cuanto a que cambian las tareas, es obvio; está cambiando el sistema del Instituto Nacional de Alimentación. Hay que visualizar si en esas tareas no tienen cabida quienes han dado muchos años de su actividad para que funcionara el Instituto.

Por lo tanto, voy a plantear que se invite al señor Director del INDA junto a su equipo.

SEÑOR OLIVERA.- Comparto la apreciación del señor Diputado Puig.

Evidentemente, no ha habido un diálogo o intercambio en un proceso de reestructura para saber qué espacio hay para los trabajadores, lo que no quiere decir que todos los trabajadores tengan espacio. De todos modos, no debe saltearse -esa es la carencia de este proceso- el intercambio de opiniones.

Creo que algunas situaciones hacen a la violación de lo que hicimos en 2011, con la derogación del artículo 178, que habla de las relaciones laborales encubiertas; el hecho de que el secretario de un Director cumpla tareas permanentes como tercerizado, habla de una relación de dependencia encubierta. Vamos a tener que ver cómo recomponemos una situación de intercambio porque también hay algunos procesos que comparto, sobre todo lo que tiene que ver con las partidas del INDA para los jubilados que eran de $ 70 o $ 80, tenían un gasto excesivo, se perdían en el camino e inclusive algunos jubilados ni siquiera las retiraban. Había en esto una situación compleja que en algunas instancias fue para hacer política a través de las Intendencias para ver a quién se le daba, o no, la canasta de alimentación.

Creo que hay medidas que, más allá de las relaciones laborarles, son saludables para el país y para la buena administración de los recursos.

Entonces, hay dos aspectos que no comparto: uno con relación a la reestructura, que esto tenía que haber sido conversado con quienes cumplían funciones allí y otro tiene que ver con que ahora descubrieron que los trabajadores no estaban capacitados para cumplir funciones; no lo descubrieron durante un largo período, inclusive se sirvieron de esa situación y no la corrigieron nunca, y un día se despiertan iluminados diciendo

que deben corregir situaciones y deciden quiénes están aptos para la función y quiénes no. Inclusive, tenemos instrumentos de formación que pueden ser utilizados para capacitar a los trabajadores para esa situación; es un elemento creado para eso.

Me parece importante tener este intercambio con la Dirección del INDA para discutir algunos de estos aspectos.

SEÑOR VIVIÁN.- Saludo a la delegación. Quiero ratificar y decir que estoy totalmente de acuerdo con lo que plantearon los compañeros que me precedieron en el uso de la palabra.

Soy partidario de realizar, porque es parte de una estrategia del Gobierno, ciertas reestructuras. No en vano está pendiente una gran discusión en cuanto al rol del funcionario público y a la reestructura del Estado. Es el espíritu del Gobierno enmarcar esa reestructura con los trabajadores. Entonces, hay aspectos que, según el informe que ustedes brindan, están encontrados.

Quería recalcar esto porque me parece que pasa por la participación de los trabajadores en este proceso ya que ese es el espíritu del Gobierno. Creo que, si existen aspectos encontrados, sería saludable hablar con la Dirección del INDA, tal como lo han planteado mis compañeros.

SEÑOR AMESTOY.- Quiero reafirmar el hecho de que en estos dos años hemos estado en contacto con las autoridades del INDA, con las autoridades de la Dirección Nacional de Trabajo, con el señor Romero, y también con el señor Álvarez, en coordinación con los compañeros de COFE. Siempre hemos planteado -por lo menos en la Dinatra así ha quedado plasmado- que los trabajadores queríamos conocer la hoja de ruta para prever cómo manejar la reducción de los puestos de trabajo y que se nos dé prioridad en el Inefop. Hablamos con nuestros representantes allí y esto se consiguió; precisábamos tener previsto qué iba a pasar en el próximo semestre y en el siguiente para organizar bolsas de trabajo, recapacitación de los trabajadores y todas las alternativas posibles, pero la dinámica ha llevado a que eso no se cumpla. Los compañeros y compañeras son trabajadores privados y está bien -todos no vamos a ser trabajadores públicos; eso lo tenemos claro, pero hay una situación de inestabilidad real por no saber qué va a pasar mañana.

Tanto en Fuecys como en COFE hemos reclamado nuevamente esos ámbitos, lo hemos conversado con los Directores, tanto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como del Instituto Nacional de Alimentación, y nos han planteado que es una decisión política a nivel del Ministerio y que es algo que no pueden resolver ellos.

COFE tiene planteada la solicitud de audiencia con el señor Ministro y ayer hablábamos con ellos de que se nos vienen los plazos porque el 30 de noviembre se queda sin trabajo el primer grupo de administrativos.

Obviamente, saludamos la posición de la Comisión pero esperamos saber, por lo menos, cuál será el destino para prever el mantenimiento de los puestos de trabajo que es lo que nos compete como sindicato.

SEÑOR PRESIDENTE.- Coincido con lo que han manifestado los compañeros; es una preocupación real ya que hay una fecha de la que están pendiendo ocho puestos de trabajo para los tercerizados de la administración del Instituto Nacional de Alimentación, pero también coincido en que se viene dando una reestructura que era muy necesaria a nivel del INDA. Se viene dando un cambio importante en la modalidad de prestaciones; se está intentando llegar a que la gente que tenía una canasta ahora acceda a ella a través de las tarjetas, lo cual indudablemente traerá aparejada la reducción de los puestos de trabajo.

La preocupación de la Comisión es la que han manifestado los compañeros. Vamos a intentar dialogar con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social que, por supuesto, es quien marca la hoja de ruta de las políticas en el Ministerio. También vamos a invitar al Director Álvarez para saber de primera mano cuál es esa hoja de ruta que ustedes están reclamando. Entendemos que esto es necesario no para dar tranquilidad pero sí para saber cómo moverse en una situación que está cambiando permanentemente.

El compromiso de la Comisión es intentar tener un contacto con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y con el Director del Instituto Nacional de Alimentación antes del 30 de noviembre.

SEÑOR PUIG.- Quiero plantear la posibilidad de convocar para la semana próxima tanto al Directorio del INDA como al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, teniendo en cuenta los plazos que se manejan y que el próximo miércoles es la última sesión de esta Comisión por este mes.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión hará el intento de invitar al señor Ministro y al Director del INDA para la semana que viene, aunque también existe la posibilidad de realizar sesiones extraordinarias.

SEÑOR OLIVERA.- Hay que explorar todas las alternativas. En el caso de que el señor Ministro tuviera problemas de agenda para comparecer aquí, nosotros podríamos concurrir al Ministerio en el espacio en que él pudiera recibirnos, dada la premura que tenemos en lo que refiere a los plazos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a hacer el intento por parte de la secretaría y de la presidencia de la Comisión.

SEÑOR VIDALÍN.- Pido disculpas por llegar tarde; estábamos participando en otra Comisión a la que también estábamos citados.

Quiero trasmitir a los invitados el compromiso de que acompañamos en un todo lo que esta Comisión actúe.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Legislación del Trabajo los mantendrá al tanto del trabajo que realice con relación al planteamiento que han realizado y les agradece su visita.

(Se retira de Sala la delegación de funcionarios tercerizados que se desempeñan en el Instituto Nacional de Alimentación)

SEÑOR PUIG.- Quiero plantear que estoy ingresando un proyecto denominado "Responsabilidad penal del empleador". A quien incumpliere, en su calidad de empleador, las normas de seguridad, salud en el trabajo, ocasionando la muerte, lesión grave o gravísima a un trabajador, le será imputada la responsabilidad penal. Esto tiene que ver con la cantidad importante de accidentes, de accidentes mortales y aquellos que producen lesiones a los trabajadores, secuelas en muchos casos de por vida y concretamente la muerte del trabajador, cuando no se cumplen con las normas básicas de seguridad y de salud en el trabajo.

Este tema puede parecer limitado a la construcción, pero no es así; en ese rubro existen accidentes mortales pero también existe un sindicato fuerte que denuncia, que moviliza, que logra negociar y que se respeten determinadas normas de trabajo; sin embargo, también tiene muertos en actividad por accidentes de trabajo. Al mismo tiempo, la mayor cantidad de accidentes ocurren en el agro, donde las organizaciones sindicales no son tan fuertes, donde muchas veces los accidentes pasan desapercibidos y donde la protección del trabajador es mínima.

No pensamos que exclusivamente con un proyecto de ley de responsabilidad penal se resuelva la situación, pero sí que es un componente muy importante conjuntamente con un aspecto cultural, un aspecto de fiscalización en el cual entendemos que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social viene avanzando. Nos parece imprescindible que en el Uruguay, al igual que en los países más avanzados en el mundo, exista un proyecto de ley de legislación laboral penal.

Este proyecto está redactado y tiene su exposición de motivos pero está abierto a los cambios, modificaciones y mejoras que le puedan realizar tanto los actores sociales -el PIT- CNT, el Sunca, las diferentes organizaciones sindicales- como el propio Gobierno y las Cámaras empresariales. Hemos planteado la necesidad de que distintos actores aporten sobre este tema. Creemos que debe existir este proyecto. El Parlamento tendría que avanzar en este proyecto de legislación laboral penal, que entregamos para iniciar la discusión correspondiente. A su vez, solicitamos que sean convocados el PIT- CNT, las cámaras

empresariales, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los distintos actores que puedan trabajar sobre este tema.

Esto es lo que quería expresar en cuanto al proyecto que entrego junto con su exposición de motivos y aclaro que está abierto para todos los legisladores que deseen firmarlo.

SEÑOR VIDALÍN.- Comparto en un porcentaje elevado lo manifestado por el compañero, señor Diputado Puig, fundamentalmente porque semana tras semana vemos situaciones como las que él plantea.

A través de nuestra experiencia personal desde otro cargo de Gobierno, debo manifestar que en muchas ocasiones también he podido apreciar que los obreros, por falta de educación o quizás por no contar con el asesoramiento de técnicos en lo que refiere a la prevención, tampoco utilizan los elementos de protección adecuados. No he leído el proyecto -lo vamos a hacer, pero quizás deberíamos incluir -estoy pecando de apresurado- alguna frase semejante a la que se establece en la Ley Nº 18.251 con respecto a los trabajadores tercerizados. Las sanciones penales graves deberían ejercerse cuando por parte del empleador no ha habido notificaciones previas para que ese tipo de accidentes pueda evitarse.

SEÑOR OLIVERA.- Sin entrar en la discusión de los detalles, creo que cuando se habla de responsabilidad penal es necesaria una investigación sobre si, efectivamente, existe tal responsabilidad. Eso es lo que tiende a resolver este proyecto de ley.

Estoy convencido -quiero aventurarme en el sentido de que todos debemos tener la misma inquietud- de que en toda situación donde hay un fallecido existe la posibilidad de la responsabilidad penal. Hay una investigación al respecto y lo vemos diariamente: en los accidentes de tránsito y en diversas situaciones donde hay un fallecido; allí existe la posibilidad de la responsabilidad penal.

El mundo del trabajo parece estar exento de lo que son las responsabilidades individuales y no existen responsabilidades penales sino, simplemente, responsabilidades civiles No es para nadie novedad que en estos días el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está llevando adelante una investigación dado que una empresa de construcción lleva tres fallecidos -la misma empresa- y parece no haber responsabilidad alguna, y si la hubiera, con la legislación vigente, serían responsabilidades civiles.

Es bienvenida la introducción de este proyecto de ley y la posibilidad de abrir un debate al respecto que esta Comisión deberá abordar con muchísima responsabilidad. Hablar de responsabilidad penal no quiere decir que los empleadores sean responsables penalmente en todas las situaciones. Habrá que abrir una investigación que objetivamente permita dar paso a la Justicia penal para determinar si hubo responsabilidad o no. Eso ya trasciende al Parlamento y será un problema de quien deberá demostrar eso fehacientemente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les pido a los compañeros Diputados que no ingresemos en el debate del tema por la vía de los hechos.

SEÑOR PUIG.- Con relación a la referencia que hacía el señor Diputado Vidalín, nosotros hemos comprobado situaciones donde existen dificultades para que los trabajadores asuman el hecho de mantener condiciones de seguridad o de utilización de elementos de protección personal. Como todos sabemos en esta Comisión, el contrato de trabajo establece -es el aspecto primario- que quien tiene la titularidad de la organización del trabajo es el empleador. Por lo tanto, el proyecto está referido a ese aspecto: en la medida en que tiene la titularidad de la organización del trabajo, el empleador también está comprometido a ejercer las normas de seguridad que impidan el accidente, la muerte o las heridas graves.

Creo que este proyecto de ley cumple con ese cometido. Por supuesto que tiene directa relación con la educación en materia de salud laboral y con la fiscalización, pero también con el tema de incorporar -como lo tiene la legislación española, la italiana o la británica- la responsabilidad penal. Por ejemplo, en el único caso que recuerdo que hubo responsabilidad penal fue en el accidente del Hotel Juncal, en Ciudad Vieja, donde murieron dos trabajadores. Ahora bien, existió responsabilidad penal, porque el ingeniero a cargo de la obra

era reincidente: ya había tenido una obra en la cual se había provocado el accidente y la muerte de un trabajador.

Por lo tanto, esta iniciativa puede contribuir a mejorar las condiciones de empleo y salud laboral de los trabajadores. Quiero destacar que este es un reclamo del Sunca y del PIT- CNT en su conjunto.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, estaríamos en condiciones de ingresar este proyecto. La preocupación que se nos genera es que, probablemente, el tratamiento de esta iniciativa no se derive a nuestra Comisión.

SEÑOR PUIG.- Independientemente de que hay un capítulo en el cual se plantea la incorporación de un elemento en el artículo 365 del Código Penal, la materia que estamos analizando es laboral penal, pero directamente referida a las condiciones de seguridad en el trabajo. O sea que pienso que el proyecto debería ser analizado en esta Comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Personalmente entiendo lo mismo, pero eso no lo decidimos nosotros, sino la Presidencia de la Cámara.

De manera que, si hay acuerdo, procederíamos a firmar el proyecto para que ingrese a la Cámara.

(Apoyados)

SEÑOR PUIG.- Quisiera plantear otro tema que tiene que ver con una conversación mantenida con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a quien le manifestamos nuestra preocupación con respecto a que Uruguay no tiene ratificado el convenio de salud y seguridad en minas. Precisamente, le hemos planteado la necesidad de su ratificación. El Ministro nos dijo que la Cartera comparte la misma preocupación y que están haciendo trámites ante la OIT: hay que seguir todo un proceso. Entonces, si nosotros entendemos que ello puede contribuir, sería bueno que mandáramos una minuta de comunicación, manifestando nuestra aspiración de que el Poder Ejecutivo remita un proyecto para la ratificación del Convenio Nº 176 de la OIT.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si hay acuerdo, la Mesa procederá en el sentido propuesto por el señor Diputado.

(Apoyados)

——La Mesa informa que en el día mañana estamos invitados a participar en la consideración del tercer punto del orden del día de la Comisión Especial de Género y Equidad, a la hora 11 y 15: "Funcionarias de la Intendencia de Artigas. Situación laboral planteada". Debido a que integrantes de la Comisión, en particular, su Presidente, no a estar en Montevideo, se sugiere que se designen dos compañeros que nos representen a todos.

(Apoyados)

SEÑOR OLIVERA.- Cabe acotar que el segundo punto del orden del día de esa Comisión es recibir al señor Intendente de Canelones, por una denuncia que tiene que ver con cuestiones laborales.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nos han invitado para el tercer punto pero, como legisladores, podemos participar en cualquier asunto que aborde una Comisión.

SEÑOR OLIVERA.- Yo propondría que también participáramos de ese punto, en la medida en que el planteo tiene que ver con denuncias de acoso laboral y nuestra Comisión debería estar al tanto de lo que está sucediendo, porque le compete directamente, si bien los trabajadores no acudieron a este

ámbito. Creo que ahí se saltearon un elemento fundamental para el abordaje de este tema que, más allá de que tenga que ver con cuestiones de género, está vinculado con las relaciones de trabajo.

(Apoyados)

SEÑOR PRESIDENTE.- Por otra parte, ha llegado una nota enviada por el Sindicato Único Portuario, SUPRA. Personalmente, entiendo que están en todo el derecho de realizarla, pero no me gusta la manera en que la redactaron: lo dejo planteado aquí, y cuando venga el sindicato también lo voy a manifestar.

Nosotros recibimos a todas las delegaciones que solicitan audiencia, pero en este caso se están adelantando al trabajo de la Comisión y, de algún modo, nos están imponiendo lo que debemos hacer.

No obstante, corresponde invitarlos a participar en este ámbito.

SEÑOR PUIG.- Personalmente, comparto la necesidad de aprobación del proyecto en cuestión, pero hay que destacar que la iniciativa ingresó a Comisión hace muy poco tiempo. Independientemente de las negociaciones que ha habido y demás, el proyecto ingresó hace unas tres semanas.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Mesa propone citar a la delegación para el día martes.

(Apoyados)

——La Secretaría procederá en este sentido.

(Ingresa una delegación de la patronal de la empresa Sildan Trading)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la representación de la patronal de la empresa Sildan Trading, integrada por el señor Gastón Volonterio, Director, por la señora Cecilia Tabakian, gerente, y por el doctor Rodrigo Díaz, asesor letrado.

En el mes de octubre, recibimos a representantes de la Unión Nacional de Trabajadores de Seguridad, quienes venían acompañados de dos trabajadores de la empresa Sildan Trading y, entre otras cosas -supongo que ustedes habrán leído la versión taquigráfica de esa reunión, se refirieron a irregularidades cometidas por la empresa con delegados del sindicato e hicieron hincapié en la violación de la Ley Nº 17.940, referida a los fueros sindicales.

La Comisión acostumbra a recibir a la otra parte, en este caso la patronal, para que nos de su punto de vista y, en algunos casos, para intentar mediar en la solución de los conflictos planteados. Por lo tanto, les damos la palabra para que hagan los descargos correspondientes; luego, los compañeros haremos algunas preguntas con respecto a la posición de ustedes.

SEÑOR VOLONTERIO.- Para quienes no me conocen, quisiera hacer una breve reseña de mi vida.

Yo empecé a trabajar a los diecisiete años en La Tablada, cargando garrafas de 13 kilos arriba de los camiones. Participé del sindicato de La Tablada -en aquel momento Acodike, después me fui como peón a una empresa de camiones y empecé a trabajar de noche en los boliches. Cuando en ese sector no había regulación de las empresas de seguridad, trabajé durante veintidós años de noche, aparte del trabajo que tenía de día en la empresa de transporte Las Marías. Entonces, me fui formando y hace quince años llegué a armar una pequeña empresa. Empecé con una unipersonal; luego hice una SRL; después, logré llegar a una sociedad anónima y hoy tengo una empresa formada.

Quería aclarar esto porque yo salí de abajo de una piedra: no fui ningún nene de mamá y papá. Mi viejo laburó como un negro chico hasta que se murió y eso es muy importante porque yo pasé por todo. No es que haya caído en paracaídas y que me hayan dicho: "Comprá esto"; todo lo hice de abajo y lo quería aclarar porque es bueno para que sepan que estamos hablando en la misma línea. No soy un empresario que diga:

"papito me dio". A mí papito no me dio nada; todo lo que hice fue metiendo para adelante con el alma y el corazón y por eso hoy llegué a lo que soy.

Quería que esto quedara claro: el que me conoce sabe cómo soy, pero quien no me conoce, capaz que no tenía referencias de lo que fue mi vida.

SEÑOR DÍAZ.- En el material que nos llegó correspondiente a la denuncia efectuada se hace referencia a una supuesta violación de la Ley Nº 17.940 que refiere a los fueros sindicales. Se afirma por parte de los denunciantes que habrían existido sanciones injustificadas, suspensiones, despidos, etcétera.

Estas afirmaciones se controvierten frontalmente por parte de Sildan Trading y es completamente falso que haya existido violación alguna a los derechos de los trabajadores. La empresa entiende que existe por parte de los afiliados al sindicato cierta susceptibilidad en el sentido de que cualquier decisión que se tome, que afecte a un trabajador afiliado, siempre se tilda de persecución o de política persecutoria.

Yendo a los temas concretos planteados en la versión taquigráfica, los denunciantes hacen referencia a una modalidad que, según ellos, es un "ADN persecutorio". Esto lo dicen textualmente en su denuncia. Y puntualmente manifiestan que la persecución estaría dada, ya en el año 2009, con el despido de un trabajador que estaba afiliado al sindicato, y que era nada más ni nada menos que uno de los dirigentes sindicales.

A los efectos de entrar al tema en detalle -ya que fue planteado por parte de los trabajadores, cabe aclarar que el despido de ese trabajador obedeció a un gravísimo hecho, que ameritó la calificación de notoria mala conducta. Eso se llevó al Juzgado Letrado de 4º Turno, a través de la demanda presentada por la FUECI que solicitaba que se retomara al trabajador y se levantara la medida. Ahora bien, el Poder Judicial -Juzgado Letrado de 4º Turno- falló que la calidad de dirigente sindical del señor Machado, no fue determinante para que operara la situación de despido. Y en la misma sentencia se agrega que el despido se debió a una causa razonable relacionada con la actitud del trabajador. El despido fue confirmado por el Juzgado como una causal de notoria mala conducta.

Ante esta clara sentencia, con todo derecho, FUECI presenta un recurso de apelación, que es elevado al Tribunal de Apelaciones de 2º Turno que, luego del análisis y del estudio del tema por parte de sus tres integrantes, falla confirmando plenamente, en su totalidad, la sentencia de primera instancia. Quiere decir que es el Poder Judicial el que declara en un fallo -después del análisis de la prueba- que hubo notoria mala conducta; que el despido se debió a un hecho del trabajador y que nada tiene que ver con el fuero sindical. No entendemos dónde está el tema de la persecución: tenemos nada más ni nada menos que al Poder Judicial y a un proceso, con todas las garantías debidas, donde en ambas instancias se declara la causal de notoria mala conducta.

Entonces, si el ADN del que se habla es ir a la Justicia, llevar las pruebas y acreditar los extremos planteados, bienvenido sea. Sildan Trading nunca mira si se trata de un afiliado o de un no afiliado y, desgraciadamente, se ha despedido a varios trabajadores por notoria mala conducta. En este caso le tocó a un trabajador afiliado, pero para nosotros eso es totalmente indiferente.

Cambiando de tema, después en la denuncia se hace referencia a un supuesto despido de un trabajador afiliado; concretamente, del señor Piedrabuena. Efectivamente, el señor Piedrabuena trabajó en Sildan Trading y fue despedido con fecha 9 de octubre de 2012, pero no estaba afiliado al sindicato. Tres días después de esa fecha, el trabajador se afilia a Fueci. Tengo los documentos con la firma del señor Piedrabuena cuando fue notificado de su cese y después, tres días más tarde, la comunicación de que este señor se afilia al sindicato. No hay problema con esto, pero nuevamente no entendemos dónde estaría la persecución, porque si el trabajador se hubiera afiliado y la empresa se hubiese enterado de ello, se podría haber generado algún tipo de suspicacia; pero reitero que no estaba afiliado.

Entonces, con respecto a una de las supuestas persecuciones se declara a nivel judicial la notoria mala conducta y en cuanto a la otra, se habla de un trabajador que no estaba afiliado al sindicato; por supuesto que todos los documentos están a la orden de la Comisión.

Por otra parte, en la denuncia presentada a la Comisión se hace referencia a que Sildan Trading decidió unilateralmente cortar las reuniones bipartitas. Es importante aclarar que, una vez que los trabajadores comunican que habían formado el sindicato, la reacción de Sildan Trading fue ofrecer reuniones semanales, bipartitas, a los efectos de tratar los distintos temas que ambas partes entendiéramos importantes.

Se hace una primera reunión en las oficinas de la empresa; se marca un día semanal -los días jueves, a la hora 15, si no me equivoco, a los efectos de juntarnos con las personas que el sindicato entendiera como sus representantes y con delegados de la empresa. Este hecho fue una clara demostración del ánimo de conversar, de darles entrada plena; repito que incluso se marcaron días concretos a los efectos de escuchar y abrir las puertas de las oficinas de la empresa.

Se realiza una primera reunión; se fijan esas bases. Ya se escuchan algunos de los puntos que los trabajadores entendían que había que mejorar. Entre ellos, se habló de cambiar el formulario de las suspensiones, el que se modificó en base a lo solicitado por los trabajadores. Eso ya está corregido.

Se solicitó que se colocaran carteleras en todos los servicios, porque Silvan Trading, como empresa de seguridad, presta funciones en distintas firmas. Lo que se les dijo fue que se pediría autorización en cada lugar y, una vez conseguida, se buscaría un lugar en el que ambas partes estuviéramos de acuerdo en colocar las carteleras. En la totalidad de los servicios donde prestamos funciones hay carteleras sindicales, de acuerdo con lo oportunamente hablado.

Asimismo, solicitaron equipos de lluvia. En ese momento se les comunicó que Sildan Trading estaba dando cabal cumplimiento a lo establecido en el laudo, según lo cual tiene que haber un equipo de lluvia por cada trabajador ocupado. Ellos pidieron que fuera uno por cada funcionario -no solo por los que estuvieran ocupados, lo que ya se implementó.

No se llegó a hacer la segunda reunión, que ya estaba establecida, cuando sorpresivamente Sildan Trading recibe una citación de la Dinatra para participar de una tripartita por una denuncia de los trabajadores afiliados a Fueci. La sorpresa fue enorme. Nos comunicamos telefónicamente con ellos para preguntarles por qué si habíamos acordado día y hora para negociar en forma bipartita saltean el procedimiento y pasan a una citación tripartita. Su respuesta fue que el ánimo era manejar en el ámbito de la tripartita un tema puntual que se había planteado. Ante esto la empresa, con todo derecho, dice que si vamos a negociar en el Ministerio de Trabajo y Seguridad porque no hay ánimo para hablarlo en forma bipartita, tomamos la opción que el propio sindicato hizo, que fue la de llevar el problema al Ministerio. Entonces, en mérito a la decisión unilateral e inconsulta de los agremiados se llevan las negociaciones al Ministerio. Por parte de Sildan Trading no hubo inconvenientes para que nos juntáramos en la empresa, en un ámbito bipartito, pero si nos quisieron llevar a uno tripartito, en el Ministerio, bienvenido sea.

En la denuncia también se hace referencia a la sanción aplicada al señor Jorge Rodríguez, que es uno de delegados sindicales. Eso fue lo que motivó que se citara a una tripartita en el Ministerio. En el acta, los denunciantes omiten referir que este señor, mientras prestaba funciones en la empresa, abandona su puesto de trabajo y se dedica a repartir folletos -no nos importa qué información contenían-; va puesto por puesto, conversando con los distintos trabajadores y distrayéndolos. Eso ameritó una queja de la empresa contratante contra Silvan Trading. Se decidió suspender a este trabajador por abandonar su puesto de trabajo, realizar tareas ajenas a su actividad y distraer a sus compañeros. No olvidemos que estamos hablando de vigilantes, que deben estar atentos a su trabajo y se encuentran nada más y nada menos que en la locación del cliente; están siendo observados permanentemente por el cliente. Estas actitudes van en contra de la imagen de la empresa y del servicio, y atentan contra la fuente laboral, porque Silvan Trading corre el riesgo de perder un servicio importante y muchos trabajadores podrían quedar afuera.

SEÑOR VOLONTERIO.- Quiero aclarar que previamente se habló con los delegados para decirles que, si querían conversar con los empleados, podían hacerlo durante la media hora, antes de la entrada o en los cambios de turno, cuando pueden encontrar a los dos grupos. Se les pidió que no lo hicieran mientras se estaba prestando servicio porque, por ejemplo el señor Rodríguez cuida el perímetro de la escollera de la Terminal Cuenca del Plata. En la escollera tenemos un problema con la ANP porque no ha cambiado los tejidos y la gente se mete, abre los contenedores y corta los cables de los "reefers"; es un puesto bastante clave y él lo dejó. Si uno está caminando en un shopping puede conversar con un

compañero, pero si está en un puesto clave -como él, que está en TCP- no puede dejarlo libre. Pero como lo dejó tuvimos una queja de la gerencia de TCP.

SEÑOR DÍAZ.- La empresa solicitó especialmente a los dirigentes sindicales que en caso de que desearan distribuir información o acceder al personal de la empresa lo hicieran colgando folletería en las carteleras previstas a tales efectos. Se les dijo que, si querían tener contacto personal con los trabajadores, lo hicieran en el horario del descanso intermedio del que todos gozan, y se les aconsejó que lo hicieran en el cambio de turno, porque era beneficioso para ellos porque encuentran a los que entran y a los que salen. Eso no distrae el servicio, no genera problemas con el cliente y repito que es beneficioso para ellos.

Después de la sanción que mencioné ellos realizaron unas cuantas visitas a los trabajadores en los distintos puestos de trabajo. Pidieron permiso a los distintos servicios, como les habíamos solicitado, y fueron autorizados. Lo han hecho correctamente; han hablado en la hora de descanso o directamente en el momento de cambio de turno. Entonces, no ha habido ningún problema; la dificultad se ha solucionado. Quiere decir que es claro que, en la medida en que ejerzan su derecho sin afectar el servicio, no hay ni el mínimo inconveniente. Así lo han hecho desde entonces y no ha existido ningún problema.

Por otro lado, en la denuncia se afirma que en la empresa existe personal en negro. Esto es completamente falso: la totalidad de los trabajadores de la empresa Silvan Trading están en planilla y reciben los correspondientes aportes desde el día que ingresan. Esta acusación es totalmente falsa.

En la denuncia se manejan cuatro nombres: Diego Rodríguez, Jonathan González, Álvaro de los Santos y Andrés Carbajal. Suponemos que este último nombre está equivocado, porque el único funcionario con ese apellido en la empresa es Jonathan Carbajal; quizá sea él. Es completamente falso que estos funcionarios hayan estado siquiera un solo día fuera de planilla. Los dos primeros -Diego Rodríguez y Jonathan González- ingresaron el 7 de julio de 2012; según tengo entendido, actualmente se encuentran trabajando. El señor De los Santos trabajó del 4 de setiembre al 8 de octubre, y el señor Carbajal, del 7 de julio al 30 de setiembre. Está toda la documentación en las planillas de trabajo y también en los documentos del BPS. Tal vez, haya sido un error o una confusión; desconocemos de dónde proviene esta falsa acusación.

A los efectos de dar mayor claridad queremos explicar que la totalidad de los funcionarios de Sildan Trading ingresan a prueba y, pasado el período de prueba de tres meses, en la medida en que su desempeño haya conformado, se les abre una cuenta bancaria a los efectos de depositar su salario y sus beneficios laborales. Por lo tanto, hay un tercero, que es una entidad bancaria, y también existe una cuenta abierta en la que se registra todo el dinero que reciben, cuánto se deposita y en qué fecha. Es decir que no hay margen de error; está todo documentado ante una entidad bancaria.

Sumado a esto, en el acta se hace referencia a que varios trabajadores vieron demorado el cobro de su liquidación por egreso o por despido porque tuvieron que ir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En base a un consejo que personalmente le di en su momento a la empresa, cuando se produce un egreso por despido, se solicita a los trabajadores que vayan al Ministerio, que se asesoren con los defensores de oficio que hay allí o que consulten a un abogado privado, para que se les haga una liquidación de sus haberes. Entonces, se coteja la liquidación de la empresa con la que realizó el Ministerio. También se les pide que formulen una citación ante el Ministerio, porque los despidos se pagan con la firma de un acta en ese ámbito. No hay excepciones en este sentido; no importa si se trata de un trabajador sindicalizado o no sindicalizado: si se trata de un egreso por despido, el trabajador va al Ministerio, pide que le hagan la liquidación y se firma, con un acta de por medio, en ese ámbito.

SEÑOR VOLONTERIO.- Quiero aclarar que cobran por tarjeta de crédito en el Banco Itaú. Los primeros cien jornales, que no cobran por el Banco -recién cuando se reafirma el contrato de tres meses, a los que corresponden cien jornales, se les abre una cuenta bancaria y se les da una tarjeta a costo de la empresa, los cobran del 1º al 4 en la empresa, con cheques de Silvan Trading, o sea que está todo declarado en el Banco y se puede pedir. Cada empleado tiene una copia de su recibo de sueldo; el que está firmado queda en la empresa. Lo digo porque hubo un comentario por parte del sindicato en el sentido de que los primeros cien días de trabajo los teníamos en negro, pero no es así. El riesgo de

que tengan un accidente es el mismo en cualquier momento. Por lo menos en mi cabeza no cabe la idea de tener a alguien trabajando en la empresa que no esté en el BPS y en el Banco de Seguros.

SEÑOR DÍAZ.- Para terminar con el tema del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quiero aclarar que lo que puede existir es una demora cuando se solicita fecha de audiencia, por una cuestión de agenda. Se puede demorar quince o veinte días en que se fije audiencia. Ese es un tema del Ministerio, pero la empresa entiende que teniendo en cuenta la certeza, la tranquilidad y la seguridad que esto representa para el trabajador y para nosotros vale la pena la espera. Además, estamos dentro de los tiempos que nos da el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. No advertimos que haya ninguna infracción en este sentido; al contrario, hay seguridad total para ambas partes.

Repetimos que este criterio que se aplica es totalmente ajeno al hecho de que el trabajador esté o no afiliado al sindicato.

Para confirmar todo lo que he venido diciendo voy a dar algunos datos que demuestran que la persecución y la violación a la ley que se denuncian no son tales. Desde que existe el sindicato -hace unos meses- hubo 96 bajas en la empresa, de las cuales 2 trabajadores estaban afiliados al sindicato. Es decir que hubo 94 bajas de funcionarios no afiliados. Dos estaban afiliados: uno renunció y otro fue despedido dentro del plazo de contrato de trabajo a prueba, es decir que, desgraciadamente, su desempeño no se ajustó a las expectativas de la empresa. Hay otros 94 funcionarios que no están trabajando con Sildan Trading, es decir una amplia mayoría han sido desafectados, ya sea por renuncia, por término de contrato o por despido.

Es importante también remarcar que quien renunció mientras estaba afiliado al sindicato elevó una carta a la empresa, agradeciendo los servicios, las condiciones en las que prestó el servicio, etcétera. También esa nota está a las órdenes de la Comisión.

Nuevamente nos preguntamos cuáles son los "varios" trabajadores a los que se hace referencia en el acta como cesados por haberse afiliado al sindicato. No sabemos quiénes son; no hay pruebas. Se refieren a uno y no estaba afiliado al sindicato. Es una afirmación genérica, sin fundamentos, falsa y sin el mínimo respaldo probatorio.

Informo también que ante una solicitud del sindicato de que levantáramos la sanción al señor Rodríguez se nos dijo que íbamos a sufrir varias inspecciones. Pero Sildan Trading no tiene problemas con eso; no tenemos nada que ocultar; no tenemos miedo a nada de eso. ¿Se nos amenaza con inspecciones? ¡Bienvenidas sean las inspecciones! No hay problema.

Curiosamente, en el plazo de diez días recibimos tres inspecciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social posteriormente a esa conversación, por llamarla de alguna forma. En esas tres inspecciones que el Ministerio realizó en diez días detectó que a un par de sillas se les ve el polifón y se observa a Silvan Trading porque en un comedor de un local del puerto al que concurren varias empresas falta un microondas y un frigobar. Si bien son varias las empresas que utilizan ese comedor, de inmediato Silvan Trading puso un microondas y un frigobar, a los efectos de dar cumplimiento a esa observación.

Repito: de tres inspecciones que recibimos en diez días, en las que se revisaron planillas, documentaciones, etcétera, hasta ahora se nos ha observado por unas sillas a las que se les veía el polifón -lo que ya fue corregido- y por la falta de un microondas y de un frigobar.

En las denuncias se hace referencia también a la licencia sindical, y se refieren específicamente a mí diciendo que el doctor Díaz hizo una interpretación peregrina. Eso sorprende muchísimo, porque actualmente estamos negociando en un ámbito tripartito -tenemos una audiencia marcada para el viernes a la hora 14-, en el que Sildan Trading observó que los dos dirigentes sindicales habían pedido una cantidad tal de días de licencia que sobrepasaban aquella a la que tenían derecho de acuerdo con lo establecido en el laudo. A los efectos de evitar suspicacias y malos entendidos, enviamos un mail para poner en conocimiento de Fueci que, según entendía la empresa, habría un error en la interpretación del sindicato. Les informamos de las distintas opciones que podía haber para la interpretación, siendo amplios, y les ofrecemos que entre ambas partes se establezca el criterio en cuanto a cuáles son los trabajadores inscriptos.

¿Cómo se genera la diferencia? En el hecho de que en el sector de la seguridad social hay trabajadores eventuales, que son llamados ocasionalmente, y ocurre mucho que durante el invierno haya pocos eventos y transcurran dos, tres y hasta cuatro meses en los que muchos trabajadores no cumplan siquiera un minuto de función. En base a ello, el laudo -que no elaboró Silvan Trading, sino que fue acordado en los Consejos de Salarios, con la presencia de los representantes de los trabajadores, del Gobierno y de la Cámara empresarial- establece que corresponde media hora de licencia sindical por cada trabajador dependiente ocupado. Repito: se habla de cada trabajador dependiente ocupado.

Mi interpretación, la de la empresa, lejos de ser peregrina, se basa en el hecho de que se habla de trabajador dependiente ocupado previendo especialmente el caso de estos funcionarios eventuales que, si bien figuran en planilla, no están ocupados. Esto también se planteó en la última reunión en el Ministerio y los dirigentes del sindicato estuvieron totalmente de acuerdo. Se vieron sorprendidos por haber omitido la consideración de la palabra "ocupado"; no lo recordaban. Jocosamente refirieron que habría sido una omisión o que no lo habían tenido presente y que van a corregirlo porque, según ellos, no era el espíritu que tuvieron en su momento. Lo desconozco porque no estuve presente en las negociaciones de los Consejos de Salarios. Pero esto es lo que establece el laudo.

Ya tenemos un preacuerdo y todo indica que el viernes se estaría firmando y que se hace en base a la interpretación propuesta por la empresa. Entonces, de nuevo llama la atención que, por un lado, estemos en una negociación tripartita, con pleno acuerdo, viendo cómo redactamos el documento y, paralelamente, en otro ámbito, se maneje esto como una clara violación, un agravante y una violación. Eso lo discutimos.

SEÑORA TABAKIAN.- No solo se le mandó ese mail a Fueci para avisarle de esto, sino que también se informó al señor Rodríguez que se le iba a terminar su licencia, para que después no se generaran suspicacias de ninguna de las dos partes. Se le dijo que se le estaba terminando su licencia y que por favor se reintegrara a sus tareas. Lo hicimos para evitar que se dijera después que no le habíamos querido avisar o algo así. Creo que es importante que eso quede establecido.

SEÑOR VOLONTERIO.- Inclusive, a Rodríguez se le habló telefónicamente y se le envió un telegrama diciendo que se le terminaba la licencia, pero hizo omisión de ambas cosas y continuó con su licencia sindical. Después terminaron en el Ministerio reconociendo el error de haber tomado a esos empleados - porque nosotros hacemos eventos- como que estaban con cero. Nosotros los tenemos en planilla y les damos los días o los bajamos, y quedan en cero; para no estar dándoles el alta y la baja, los mantenemos en planilla, pero -¡claro!- había trescientos ocho empleados y era mucho más que los ciento ochenta que generalmente tenemos. El problema que tuvimos fue por ese caso.

SEÑOR DÍAZ.- De todas formas, la empresa, más allá de haber enviado un correo electrónico a los efectos de dejar constancias por escrito, de haber conversado con los dirigentes sindicales el tema y buscado una solución de pleno acuerdo, obviamente, entendió que no correspondía la aplicación de sanción alguna. Si bien fueron avisados y, a entender de la empresa, se tomaron días de más, no se aplica sanción alguna porque se entiende que es importante la negociación que se está llevando a cabo a nivel de la Dinatra y es necesario marcar previamente un criterio, deslindar bien cuál es la documentación que la empresa va a pasar al sindicato, para que ellos tengan en forma clara cuáles son los días y eliminar todo tipo de dudas. Queremos eliminar suspicacias y cualquier tipo de susceptibilidad, porque es un tema que está a flor de piel y cualquier mínimo elemento se siente por parte de la empresa que puede eventualmente ser tomado como un acto de persecución.

Cerrando este tema, quiero decir que sorprende enormemente que esta situación haya sido manejada a nivel de esta Comisión, cuando se encuentran altamente avanzadas las negociaciones con relación al criterio a establecer, que ya está acordado; solo falta ajustar ciertos detalles y este viernes a las 14 horas se firma.

A modo de conclusión, quiero reafirmar que la mayoría de los hechos que fueron denunciados por parte de la delegación del sindicato son falsos. Se da una visión parcial de los hechos; se hacen afirmaciones falsas, sin fundamentos y sin respaldo. La empresa Sildan Trading no tiene el más mínimo inconveniente en que se forme un sindicato, en que se afilien. La empresa Sildan no hace diferenciación; nosotros no miramos si un trabajador está afiliado. El criterio utilizado es con todos igual. No vamos a hacer diferenciación a favor ni en contra. Entonces, no hemos tomado ningún tipo de medida, ni las vamos a tomar jamás, contra un trabajador

porque esté afiliado al sindicato, pero tampoco estamos dispuestos a dar beneficios o a ser más permisivos por esa circunstancia. Es muy importante aclarar esto: no se va a acceder a esos beneficios o diferencias ni para un lado ni para otro.

La empresa tiene la total tranquilidad de cumplir con sus obligaciones laborales, con sus obligaciones fiscales, y actúa acorde al mejor entender del desarrollo de sus funciones, siempre en pleno respeto de los derechos de la totalidad de los trabajadores, estén afiliados al sindicato o no lo estén.

SEÑOR PUIG.- Voy a hacer una primera constatación que creo que todos compartiremos. El tripartismo es una de las premisas de la OIT y, al mismo tiempo, se viene aplicando a cabalidad desde hace unos años en Uruguay. Por lo tanto, la primera impresión que me surge es que la empresa no debería sorprenderse ni preocuparse porque los trabajadores recurran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los trabajadores están en todo su derecho de hacerlo y establecer una negociación tripartita. Eso está consagrado en las leyes nacionales y en las normas internacionales que Uruguay ha suscrito.

Además, hay algo que quiero dejar claro. Aquí se ha planteado que la empresa no se opone al sindicato, y cabe aclarar que esta no es una graciosa concesión de la empresa; en este país existen leyes que establecen el derecho a la organización sindical y a que los trabajadores puedan establecerse. Por tanto, no es una concesión de la empresa decir que no se oponen a una organización sindical. Es ilegal generar mecanismos represivos que imposibiliten a los trabajadores sindicalizarse.

Los trabajadores hacen una serie de denuncias sobre represión antisindical. Denuncian traslados abusivos, despidos antisindicales, con posterioridad a una asamblea, falta de equipamiento de protección personal - equipos de lluvia y demás- y plantean, a lo largo de su intervención, represión antisindical y una persecución intentando que los trabajadores no se sindicalicen. La empresa hoy, a lo largo del extenso desarrollo que ha realizado, nos da otra versión: de relaciones ideales en materia de relaciones laborales. Yo no conozco esta empresa, pero sí he visto funcionar empresas de seguridad donde decir que todo funciona bien sería equivocado.

Por lo tanto, ante versiones tan encontradas, como esta Comisión no tienen los elementos para laudar ni le corresponde hacerlo, corresponde convocar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, y al Ministerio del Interior, que están abocados a la regulación de las relaciones laborales y, en el caso de Renaemse, a la inspección, regulación y control de las empresas de seguridad, para que nos den una visión un poco más objetiva con relación a lo que pasa con la empresa y con los derechos de los trabajadores que, seguramente, van a seguir reclamando en los ámbitos del Estado uruguayo que se cumplan a cabalidad las leyes vigentes.

Por lo tanto, propongo que la Comisión convoque a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y del Interior.

SEÑOR PRESIDENTE.- Lo que acaba de solicitar el señor Diputado Puig ya fue previsto por esta Presidencia cuando vinieron los trabajadores afiliados al sindicato, a pedido del señor Diputado Vidalín, quien solicitó que concurrieran, en primer lugar, la empresa y, en segundo término, la Inspección General del Trabajo y, a través del Ministerio del Interior, el servicio Renaemse.

SEÑOR VIDALÍN.- Me quedaron algunas dudas, a pesar de la exposición responsable y profunda del doctor Díaz, en función de lo que han manifestado los trabajadores que nos visitaron.

En primer lugar, quisiera saber cuántos empleados tiene la empresa, cuántos están afiliados al gremio y si todos los trabajadores que se encuentran en planilla han realizado el curso correspondiente como para formar parte de esta empresa. En segundo término, me gustaría que se me dijera si en algún momento la empresa se ha negado a recibir al sindicato.

SEÑORA TABAKIAN.- Actualmente, tenemos aproximadamente doscientos treinta empleados, de los cuales hay dos afiliados, que son los señores delegados Rabello y Rodríguez.

La empresa siempre ha recibido al sindicato. Lo que nos impactó no fue lo que dijo el señor Diputado Puig de que concurrieran al Ministerio. Lo que no nos pareció bien fue que se dijera que no los quisimos recibir y que, por eso, tuvieron que ir al ámbito del Ministerio. Quiero dejar claro que la empresa siempre los recibió. Decidieron concurrir al Ministerio y eso no está mal, está perfecto, pero sí está mal decir que no los quisimos recibir.

Nosotros somos una empresa habilitada frente a Renaemse. A todos los empleados que ingresan se les tramita la habilitación y, como determina el Ministerio del Interior, contamos con sesenta días para presentar el curso como guardia de seguridad. O sea que en ese aspecto también estamos dentro de lo que establece la ley.

El señor Diputado Puig dijo que era difícil encontrar empresas de seguridad que fueran cien por cien legales. Están las actas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pero, inclusive, concurrió una inspección a la empresa que comparte exactamente lo mismo en cuanto a que es anormal encontrar que se declare a los trabajadores los descansos trabajados, las horas extra, absolutamente todo lo que realmente hacen. Hicieron trece inspecciones y entrevistaron a más de cuarenta empleados y en todos los casos coincide lo que ellos declararon en sus lugares de trabajo con lo que figuraba en los recibos firmados en la empresa.

SEÑOR VOLONTERIO.- Me quiero referir al traslado de Rabello.

Nosotros cometimos un error que no tengo bien claro, pero básicamente consistía en que no le daba el tiempo de tomar la media hora y no tenía un libre. En la primera reunión del sindicato, él pidió que se hiciera ese cambio, porque trabajaba creo que cuatro horas en el Teatro de Verano y otras cuatro en las oficinas de TCP, y debía hacer su descanso en el ómnibus, mientras iba de un trabajo a otro. Entonces, se lo cambió a Montevideo Port Services, que le queda a seis cuadras de su casa. Él pidió el cambio. Sin embargo, en la denuncia nos encontramos con que decía que nosotros lo habíamos cambiado de lugar y lo habíamos enviado a un sitio alejado. Alejado estaba en el puerto, porque él vive por el kilómetro 11 de la Ruta Nº 1 y Montevideo Port Services -que pertenece a Maersk y le brindamos servicios- está ubicado en Camino Burgui y Camino Cibils; creo que hasta va caminando a trabajar. Además, se lo libró los domingos, como había pedido, y se le dio un horario de lunes a sábado, de 8 a 16 horas. Creo que el horario tampoco es malo.

Por lo tanto, quiero aclarar que no hubo ninguna persecución ni cambio porque haya sido delegado.

SEÑOR DÍAZ.- Lo que ocurría era que cuando el señor Rabello dejaba un servicio y se integraba a otro, por un error de la empresa, no se cumplía con el mínimo de horas de descanso. Ese error fue comunicado por parte del señor Rabello. Advertidos del mismo, lo que se hizo fue liquidar esas horas como si hubieran sido horas extra, las cuales ya se le abonaron, y, por supuesto, también se cambió el sistema que tenía -ante la solicitud del mismo trabajador-,solucionando el problema que le impedía tener el descanso, como corresponde legalmente. Por lo tanto, se hizo el cambio de acuerdo con la solicitud del propio trabajador.

SEÑOR PRESIDENTE.- Por lo que manifestó la empresa, sabemos que el día viernes se estaría llegando a un acuerdo con la firma de un convenio que solucionaría en parte las denuncias que hicieron los trabajadores. Esperamos que así sea para la mejor relación entre los trabajadores y los empresarios.

Muchas gracias por su concurrencia.

(Se retira de Sala la delegación de la patronal de la empresa Sildan Trading)

(Ingresa a Sala una delegación de Osdor)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación de Osdor, integrada por los señores Luis Suárez, Presidente; Franco Stagi, dirigente; Leonardo Pestaña, afiliado, y Andrés Olivetti, asesor. Hemos recibido vuestra solicitud de entrevista por la situación planteada en la cosecha de arándanos.

SEÑOR SUÁREZ.- Agradecemos la oportunidad de escucharnos.

Nosotros ya estuvimos reunidos con los señores Diputados. Luego de la etapa del citrus, nuestra aspiración era conseguir trabajo con la zafra de arándanos. Pero la empresa no tomó en cuenta a los ciento ochenta trabajadores, que dejó en la calle.

SEÑOR STAGI.- Como decía el compañero, tenemos expectativas de ingresar en la cosecha de arándanos. Como es de conocimiento, tuvimos un conflicto con la empresa durante la cosecha del citrus y no pudimos llegar a una solución para los trabajadores. Sabemos que ellos cosecharon la fruta que quedó y que la exportaron. En su momento, montamos una carpa al costado de la planta, donde teníamos una olla popular para las familias de los trabajadores que quedaron sin su fuente laboral.

Hicimos todo lo posible para encontrar una solución: hablamos con el Ministerio para poder acercar las partes. Estuvimos reunidos con el señor Guillermo Caraballo -coordinador del Ministerio en la zona norte, quien nos consiguió una entrevista con el Ministro Brenta cuando viajó a Paysandú. En esa ocasión, expusimos toda la problemática de los ciento ochenta trabajadores que fuimos despedidos por la empresa Forbel S.A. Tenemos entendido que el señor Ministro -a quien exhortamos si podía estar presente para tener más peso- citó a la empresa madre en Montevideo, pero le comunicó que tampoco se iba a hacer cargo de la cosecha de arándanos y que la iban a tercerizar. De todos modos, dijeron que no iban a poner trabas a los afiliados de Osdor; manifestaron que solo se iban a fijar en los rendimientos del año pasado. Inclusive, el señor Guillermo Caraballo nos dio el nombre del empresario tercerizador, que se llama Mario Saris.

Junto con el compañero Suárez fuimos a la casa de este empresario -porque no tiene oficina, pero nos trató bastante mal y nos dijo que no tenía por qué tener algún tipo de acercamiento con el sindicato. Nos expresó que ya contaba con sesenta personas que habían terminado la cosecha del citrus y que si precisaba gente, iba a tomar personas allegadas a esos trabajadores como familiares, amigos, etcétera, es decir, gente de confianza. Comunicamos eso al señor Caraballo y el lunes pasado nos reunimos con el Director Nacional de Trabajo, señor Luis Romero, quien nos manifestó que iba a citar a las empresas tercerizadoras de inmediato. Es más, nos dijo que si las empresas no venían hasta Montevideo, trasladaría una comisión de negociadores a Paysandú; sin embargo, todavía no hubo respuesta.

Nosotros estamos preocupados porque la cosecha de arándanos es corta, con un máximo de dos meses. A nuestro entender, somos perseguidos sindicalmente. El año pasado tuvimos una buena relación con la empresa; el problema comenzó ahora con el citrus. Cabe señalar que en el arándano se trabaja con un contrato diferente al del citrus. Cuando se termina el citrus, se nos rescinde el contrato, se hace la liquidación, y se procede a realizar otro contrato, según los convenios que firmamos con la empresa años atrás.

Sin embargo, este año, la empresa deja afuera a ciento ochenta familias o a cualquiera relacionado con Osdor; vemos que hay una gran persecución sindical.

SEÑOR PUIG.- No es la primera vez que tratamos este tema con los trabajadores del norte del país. Creo que claramente estamos en presencia de una represión antisindical orquestada por Forbel y por la empresa que terceriza. Si hacemos referencia a los planteamientos de los trabajadores durante las primeras comparecencias, debemos decir que los trabajadores se enfrentaron a una decisión de rebaja salarial utilizando el criterio de que primero se les pagaba a partir de determinada cantidad de sacos de naranja pero, posteriormente, eso fue aumentando, lo que determinó una rebaja del jornal. Al mismo tiempo, se comenzó con un proceso selectivo de represión hacia los trabajadores sindicalizados. Y acá nadie puede argumentar que se trata de problemas económicos de la empresa. Digo esto porque la empresa Forbel forma parte de Univeg, que es un consorcio internacional que agrupa a ochenta y siete empresas, que en el ejercicio anterior declaró ganancias por 3.7 billones de euros.

Cuando la Comisión de Legislación del Trabajo se trasladó al departamento de Paysandú y en una serie de reuniones planteó desarrollar un proceso de negociación -que fue aceptado por la empresa en primera instancia, inmediatamente vino una comunicación de la Dirección en Buenos Aires diciendo que no se negociaba. ¿Cuál es el objetivo manifiesto? La destrucción del sindicato y generar determinada situación de escarmiento, planteando a la gente del interior del país que no se afilie al sindicato porque eso puede ser sinónimo de ingresar en listas negras.

Nosotros queremos afirmar que al día de hoy existen listas negras en estas y en otras empresas. Además, existe una actitud de desprecio a las razones y a las normas de salud y seguridad en el trabajo en Paysandú y en otros departamentos. Por ejemplo, a los trabajadores de Constitución, en Salto -que trabajan en la cosecha de la naranja, de la cebolla, del arándano y de la frutilla- en más de una oportunidad se los ha obligado a recoger naranjas con pastizales de más de un metro, con abundancia de yarará; se lo ha hecho bajo apercibimiento, con suspensión y amenaza de despido. Eso fue denunciado -en oportunidad de encontrarnos en una actividad política en Salto- por los jóvenes trabajadores de Constitución.

Entonces, acá nos encontramos en una situación que empieza a generar el hecho de que hay empresas para las cuales el mejor sindicato es el que no existe. Así, la consigna de destruir al sindicato va pasando de las empresas centrales -como el caso de Forbel- a esta empresa tercerizadora dirigida por el señor Mario Saris, cuyo empresario dice que no tiene obligación de mantener contacto con el sindicato. En Uruguay existen leyes de protección a la libertad sindical y normas que dictaminan con absoluta claridad que no se puede discriminar por afiliación a un sindicato; por el contrario, se establece que debe existir la promoción de la actividad sindical. El derecho al trabajo está protegido por la Constitución.

Yo reivindico que esta Comisión ha hecho los debidos esfuerzos, pero creo que deberíamos insistir con la denuncia de estas situaciones, con una denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Al mismo tiempo, habría que insistir en el propio departamento, denunciando esta situación porque, de lo contrario, se logra el objetivo, es decir que el trabajador que quiere acceder a un puesto de trabajo piense: "¿Para qué me voy a acercar al sindicato si después termino sin trabajo?". Esa es la "enseñanza" -entre comillas- que quieren dar las empresas.

Cuando hay una relación tan desigual entre un patrón poderoso y la situación de debilidad de los trabajadores -sabemos que en el interior del país los sindicatos son más débiles porque cuesta más organizarse, la acción del Estado se vuelve imprescindible.

Por lo tanto, planteo que la Comisión reitere al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social toda esta situación. También quiero reconocer el esfuerzo que se hizo. Personalmente, me comuniqué con gente en Bélgica, que trabaja en el tema de los derechos humanos. La idea es lograr una comunicación con la central de trabajadores belga pero, hasta el momento, no he tenido ninguna respuesta; vamos a seguir insistiendo. De todas maneras, son varios los aspectos para abarcar. De lo contrario, vamos a ir perdiendo la batalla porque se respeten las leyes en este país, y las leyes sindicales. En la oportunidad anterior yo no fui hasta Paysandú -fue el compañero Coitiño-, pero quiero dar una mano. Yo no voy a actuar como mediador.

Creo que acá hay una violación de las leyes; por lo tanto, quiero contribuir para que se cumplan.

SEÑOR GROBA.- Un saludo a la delegación de trabajadores.

Comparto las expresiones por el señor Diputado Puig; no creo que haya diferencia entre sus opiniones y las de la Comisión. La Comisión de Legislación del Trabajo ha trabajado febrilmente por el respeto a las relaciones laborales permanentes y duraderas, que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y, por ese intermedio, aseguren que las empresas -que a veces tienen dificultades por las movilizaciones de los trabajadores, en función de esas relaciones laborales largas, permanentes y duraderas, puedan desarrollar su actividad con tranquilidad y defendiendo su negocio. Además, esta Comisión es consciente de que desde el sector laboral, desde la parte más débil, siempre se ha dado -por datos de la realidad y por visitas que hemos recibido en esta Comisión- la insistencia en mantener esas relaciones laborales permanentes y duraderas porque en ello le va la vida al trabajador y mejoran las condiciones de trabajo.

Más allá de los períodos de discusiones en cada Consejo de Salarios, en cada Grupo y en cada Subgrupo siempre se apunta a mejorar de a poco las condiciones de vida del trabajador y de su familia y también a la permanencia de las empresas desde el punto de vista de su tranquilidad para tener el salario que le permita ir solventando la vida mes tras mes, semana tras semana, quitando la angustia permanente que existe históricamente en todos los trabajadores de cobrar el vale el viernes, calcular la posibilidad de pasar ese fin de semana e ir a trabajar todos los días hasta que llegue el viernes el próximo vale. Pero si fuera solo eso lo que provoca la angustia, quienes hemos estado en la resistencia de esa vida laboral durante muchísimos años sabemos que es llevable; el tema está en la otra parte, en aquella que se precisa para poder continuar la relación laboral, que es el sector empresarial. Cuando el sector empresarial pone en riesgo esa continuidad, ya no es solo la angustia de viernes tras viernes hacer el vale y poder continuar, después quedar en cero

cuando termina el mes y volver otra vez a lo mismo. Eso que no debe pasar el trabajador lo tiene asumido hace muchos años y forma parte de su lucha para dar vuelta esa situación, pero la otra situación, la de la permanencia de las relaciones laborales, es la que preocupa a cualquier organización sindical, más allá de los actores que las representen. Hay un esfuerzo de la gente para tratar de evitar la angustia permanente de saber si después de cobrar el vale el viernes, el lunes vuelve a trabajar. Eso afecta la calidad de vida, la calidad de relación familiar, que es un instituto fundamental en la sociedad, y las propias relaciones laborales, la producción, la productividad y, en definitiva, la vigencia del país productivo que queremos.

En este marco de situaciones se encuentra esta y la Comisión está realmente afligida porque conoce lo que está ocurriendo y la insistencia con la cual los trabajadores han tratado de sortear la persecución sindical, de tener relaciones laborales duraderas y de trabajar. Tenemos actas de acuerdos que ha habido en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y también tenemos la reafirmación de esa Cartera con respecto a lo que estoy diciendo y al interés que existe, mediante presentación de propuestas, de que esto se resuelva.

Mi preocupación -no involucro a los demás pero estoy seguro de que también lo sienten así- es cómo podemos resolver esto de una vez. Mientras nosotros debatimos o planteamos nuestra posición sobre este tema, hay trabajadores en Paysandú que hace tiempo que están en medio de esta situación, que hay que resolver para ayer. No sé cuál es la expectativa de los trabajadores que nos visitan hoy, pero estoy seguro de que sería: "Nos reunimos ahora de tarde, trabajamos toda la noche en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, llegamos a un acuerdo y mañana comenzamos a trabajar". Esa debería ser la expectativa. La angustia de esta Comisión es cómo hacer para tratar de que eso suceda y de que se pongan en práctica algunas cuestiones que a lo largo de estas conversaciones y negociaciones con la empresa la propia Cartera ha planteado. Nosotros también tuvimos algunos contactos con el Ministerio, está preocupado por esta situación y ha hecho planteos concretos. Por ejemplo, el 27 de agosto de 2012 planteó a los empleadores la solicitud de reingreso en forma gradual de todos los trabajadores afiliados a Osdor. Allí se establece también: "Las instancias de negociación continúan [...]" y se fijó otra reunión para dos días después, donde otra vez se hizo el mismo planteo.

Acá el tema es el siguiente. Para instalar una empresa en el Uruguay es muy fácil: se cumple con las normativas y se respetan las relaciones laborales. Si se viola esa regla de juego la empresa debería estar mal instalada. En el caso de esta empresa, hay un hecho y un dato concreto que es la persecución sindical a los trabajadores. La empresa sigue trabajando y desoyendo a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad, desconoce acuerdos firmados, y hace documentos, como el de marzo de 2012, donde en uno de los artículos hace referencia a reconocimientos recíprocos y los empresarios expresan: "Ambas partes se comprometen a apoyar el normal desarrollo de la producción que permita una eficiente planificación y ejecución de las actividades laborales". En otro artículo se establece: "Ámbito de Aplicación. El presente convenio regirá para todo el personal rural de la Empresa y se hará extensivo a todos aquellos trabajadores que sean contratados por terceras empresas para la prestación de servicios de cosecha y/o de cualquier otro servicio de naturaleza productiva en las quintas de la Empresa". Entonces, la credibilidad sobre estos aspectos en cuanto a las manifestaciones de promover las relaciones laborales por parte de la empresa se ven desacreditadas cada vez más. No es el deseo ni un prejuzgamiento de quien habla o de esta Comisión de que esta va a ser una situación permanente sino que deseamos trabajar para cambiarla. De acuerdo con las actas que tenemos acá y a lo que han venido haciendo los trabajadores, por mi parte y, tal vez, la de la Comisión, hay un reconocimiento del trabajo que hace el sindicato para que se respeten las relaciones laborales duraderas y permanentes. Esto lo tiene que saber el Ministerio -por eso quiero que figure en la versión taquigráfica, la sociedad de Paysandú y la sociedad en general. Aquí hay una empresa que todavía tiene dificultades para reconocer los convenios y deseos que ella misma propone, las relaciones laborales y el respeto a la organización sindical.

Está bien lo que dice el señor Diputado Puig. La Comisión recibe los insumos y después promoverá las acciones correspondientes, pero hay que insistir fuertemente en esto a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Departamento Inspectivo y de todo lo que ya se ha venido haciendo. También quiero expresar a los trabajadores con total claridad que estamos muy preocupados por esta situación, a pesar de que sabemos que esto no alcanza. A su vez, les queremos manifestar el compromiso de tratar de modificar esta situación con el objetivo de trabajo y de relaciones laborales duraderas y permanentes.

SEÑOR VIDALÍN.- Me voy a hacer eco de lo manifestado por los señores Diputados que me han precedido en el uso de la palabra. Creo que sería oportuno invitar, en lo posible para la semana

próxima, al señor Director Nacional de Trabajo, a concurrir a esta Comisión. Con un poco de vehemencia, sin perder el sentido de común, debemos tratar de encontrar una solución de fondo y de manera inmediata para esta situación. A su vez, también debemos ir manejando otras alternativas, sobre la base de las experiencias que tenemos de casos no similares, porque este es demasiado extenso en el tiempo, de hacer contactos a través del Inefop, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o por algún otro Ministerio para que los compañeros tengan la posibilidad -en caso de que esto se demore o de que sigan apareciendo trabas- de formarse para ingresar a otro tipo de actividad. De ninguna manera pueden continuar en esta inactividad y en este estigma de que por el simple hecho de ser sindicalistas no tengan posibilidades de trabajar. Además, no debemos dejar de lado la posibilidad de que a través del Inefop puedan realizar algún tipo de formación que les permita el ingreso a otra actividad.

SEÑOR OLIVERA.- Lo primero que debemos reconocer es el profundo fracaso de la gestión que esta Comisión pretendió realizar. Me consta, como a todos los que la integran, que hicimos el mayor de los esfuerzos, inclusive, trascendiendo la función para la que fuimos asignados por la población. No quiero generar falsas expectativas: son muy escasas las posibilidades que esta Comisión tiene de resolver este problema porque la única que tendría, porque son las potestades que tiene, sería la de legislar al respecto, pero no estamos frente a un problema legal sino de voluntad política de relacionamiento y de reconocimiento a lo que legalmente se debería hacer. Es evidente que el Ministerio tampoco ha encontrado los instrumentos legales para resolver el conflicto, de lo contrario ya lo hubiera resuelto; tiene un excelente departamento jurídico que habrá explorado hasta el cansancio la posibilidad de resolverlo a través de la aplicación de ley. Es claro que la empresa también tiene instrumentos legales para resolver o tratar de saltear el instrumento legal planteado; a través de la tercerización o de otras figuras jurídicas ha resuelto, de una manera legal, saltearse la relación laboral.

Con mucho dolor también tengo que plantear que el sindicato va perdiendo por goleada. Se le ha salteado toda una temporada y se perfilan a tener la misma situación en esta nueva instancia. De manera que, más allá de las condiciones, del espíritu de la ley, del reconocimiento al sindicato, acá hay una serie de elementos aplicados por la empresa que le va dando muy buenos resultados en términos generales para seguir adelante y con relación al menoscabo de la organización sindical, con caminos muy peligrosos, inclusive, desde el punto de vista de su condición de trabajadores.

Por otra parte, existe el peligro de generar una guerra entre trabajadores, en criollo: una guerra de pobres contra pobres, entre los que están siendo utilizados para levantar la cosecha, que estoy seguro de que no van a trabajar para hacerle el favor a la empresa, para que le vaya bien o para luego quedar afuera, sino porque lo necesitan. En ningún trabajador está esa valoración sino poder sobrevivir en esta situación.

Coincido en que hay una clara estrategia contra la organización sindical, porque si bien esta empresa tercerizada le brinda servicios, también debe atender los planteos de la empresa. No creo que sea libre de contratar a quien quiera ni de hacer lo que quiera dentro de sus predios, sino que se le establecerán condiciones, algunas escritas y otras no, y habrá recomendaciones.

Todos los que estamos acá nos preguntamos qué hacer. Voy a sugerir a los compañeros Diputados que luego nos quedemos un instante para hacer una valoración, más allá de lo que necesitamos que conste en la versión taquigráfica para ser derivado al Ministerio y a las distintas autoridades. Necesitamos llegar a una solución; debemos tratar de pensar cómo ayudar en este proceso y tal vez que se vuelvan a hacer cosas que esta Comisión no debería abordar o hacer sino que deberían hacer las autoridades correspondientes, que están haciendo muchísimo esfuerzo en este sentido y están preocupadas como nosotros y como ustedes. Se trata de cómo hacer algo que esté permitido por la ley, avalado por la Constitución y que genere los respetos necesarios a los distintos actores.

Quiero volver a resaltar que hoy ustedes están sentados de vuelta acá, lo que quiere decir que nuestro esfuerzo, más allá de la muy buena voluntad que existió, ha fracasado.

SEÑOR SUÁREZ.- Ya sé que ustedes saben que fuimos mal despedidos. Nosotros no pedimos un aumento en esta zafra. Cuando en enero la empresa nos empezó a traer acá a reuniones en el Ministerio de Trabajo, lo único que pedíamos era que nos mantuviera el convenio del año pasado. No se le pidió aumento. La empresa decía que por la crisis, la situación estaba complicada; entonces, lo único que le pedimos fue que nos

respetara el convenio del año pasado. Lo que no aceptábamos eran rebajas salariales. Entonces, ¿nos quedamos en la calle por no haber querido una rebaja salarial? Ya no hablamos de ciento ochenta trabajadores, sino de ciento ochenta familias que quedaron en la calle y ya va a hacer un año que estamos sin tener una fuente de trabajo. Nosotros hablamos de zafra, pero ese es el trabajo que tenemos todo el año. Ahora nos preguntamos cómo hacemos para mantenernos; todavía estamos en la lucha, ¿y qué pensamos para el año que viene? Esta es la fuente de trabajo que tenemos; en Paysandú no hay otra cosa.

Cuando Mujica estuvo en Ancap, porque fue a presentar un salón que se estaba haciendo para los chiquilines de la UTU, me dijo: "Pedile trabajo; pero no me pidas para Forbel, porque yo no les puedo poner el revólver en el pecho para que los tome". Ahí me dijo que podría haber una posibilidad en Ancap, pero estamos hablando de una oportunidad para que trabajen treinta o cuarenta personas. Entonces, ¿qué le decimos nosotros, como dirigentes del sindicato, a los otros cien y pico compañeros que quedan en la calle? ¿Que esperen a que salgamos nosotros para que entren ellos? ¿Que esperen a que salga otra fuente de trabajo para ellos?

Notamos que existe la mejor intención de conseguirnos trabajo en otro lado, pero nosotros queremos recuperar nuestra fuente de empleo. Estamos trabajando ahí desde hace quince o veinte años; hay gente que entró con permiso de menor. Antes, cuando no existía el sindicato, los compañeros trabajaban desde las ocho de la mañana hasta las ocho de la noche. Si a la empresa se le antojaba terminar un cuadro, y eran las ocho de la noche, lo terminábamos con la luz del tractor. A esa gente que dejó toda la juventud ahí adentro, y ahora tiene más de sesenta años, ¿la vamos a llevar a la Ancap a trabajar? ¿La vamos a llevar a la construcción? Esto es lo que nosotros vemos como representantes del sindicato. ¿Vamos a irnos para la Ancap, dejando que se desarme el sindicato?

Por todos lados escuchamos que se dice que hay que estar organizados, que hay que luchar por las condiciones de trabajo, que hay que hacer respetar las ocho horas en el trabajo rural. Nosotros somos una organización sindical de obreros rurales; claro que el sindicato más fuerte está en el citrus; ¿y qué ejemplo les damos a los compañeros, cuando por todos lados sale en la prensa que hay que hacer respetar las ocho horas de trabajo y a los empresarios se les da por desarmar un sindicato fuerte, que tiene seiscientos o setecientos afiliados en la zafra, y lo hacen en una zafra? ¿Qué ejemplo podemos dar nosotros? ¿Qué podemos decirle a nuestros compañeros cuando nosotros fuimos echados y ciento ochenta familias quedaron en la calle sin ningún motivo? Lo único que pedíamos era que se respetara el convenio que teníamos firmado desde el año pasado.

Ahora quedamos en una lista negra en Paysandú y seguimos en la lucha. Como saben bien, en esta zafra hemos trabajado veintiún días; el lunes fuimos a cobrar el seguro especial y salimos con $ 2.300 en la mano. Si ustedes sacan la cuenta en treinta o treinta y un días, con menos de $ 80 por día tenemos que mantener a nuestra familia, solamente porque queremos estabilidad y condiciones de trabajo y nada más.

La empresa nunca me pudo presentar -cuando se lo pedí en el Ministerio- ningún papel o certificado que dijera que yo era mal trabajador, faltador o que cosechaba mal. Solamente, por llevar un sindicato adelante estoy en una lista negra y estoy haciendo pasar mal a mi familia.

SEÑOR STAGI.- En cuanto a lo que decía el compañero, tengo el recibo acá de lo que cobré este mes por si alguno lo quiere mirar: $ 2.374.

Vale aclarar que en el tema de los arándanos, la empresa tercerizada está pagando muy por debajo de lo que habíamos convenido el año pasado. Eso es lo que lleva a la empresa a destruir el sindicato. Además, las condiciones laborales -esto es contado por gente que ha trabajado este año, en estos días que van corriendo de la zafra- son deplorables. Se han perdido muchas reivindicaciones que se lograron con el sindicato, como los baños químicos para los trabajadores, los lugares para la media hora de descanso, donde habíamos conseguido mesa, bancos y sombra para poder estar un poco más al fresco. También se sacó lo que tiene que ver con el traslado por accidentes, la enfermera que se había conseguido con el gremio, los vehículos de transporte para trasladar a cualquier accidentado y muchas cosas más. Y se perdió sobre todo en el salario, porque ahora están pagando por destajo; no sé si todos lo conocen: se paga por bandeja o por la producción de cada trabajador. Hasta el año pasado estábamos acostumbrados que se ganaba el sueldo base y después había incentivos por las bandejas, pero hasta eso han cambiado, rebajando el sueldo a estos trabajadores.

Como se decía acá, nosotros no tenemos nada contra los trabajadores a los que las necesidades muchas veces los lleva a agachar la cabeza y a trabajar por el salario que sea, porque tienen que alimentar a sus familias. Tampoco tenemos nada contra los compañeros de Salto: la necesidad los lleva a viajar dos horas para ganar mucho menos de lo que estaba acostumbrado a ganar el trabajador de Paysandú. A veces eso nos hace agarrar un poco de resentimiento, pero es lo que le toca aceptar al trabajador, porque la necesidad lo lleva a trabajar por lo que sea para alimentar a su familia. Entonces, nos sentimos con desprotección porque ya hemos tocado todas las puertas: no negamos que se han hecho los esfuerzos máximos. Nosotros no entendemos bien todas las leyes; ahora estamos transitando por el camino legal de hacerle a esta empresa la denuncia por persecución sindical, pero sabemos que eso lleva un tiempo largo y estamos cascoteados desde la fecha en que nos quedamos sin trabajo. Además, con este seguro que tenemos, como se decía acá, necesitamos una solución para ayer o para anteayer.

Más allá de romper el sindicato, lo que hace esta empresa es esclavizar a la gente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hay varias propuestas que han hecho los compañeros legisladores. El compañero Olivera ha propuesto que la Comisión determine los pasos a seguir cuando ustedes se retiren y después comunicarles cuáles van a ser, así seguimos trabajando con respecto a esta situación y analizamos la posibilidad de que la Dinatra comparezca en la Comisión. También hay otra propuesta de que la Comisión vuelva a la ciudad de Paysandú a trabajar directamente con las empresas, con el sindicato y con el plenario departamental.

Por lo tanto, les pedimos que nos dejen tomar estas resoluciones; enseguida les comunicaremos lo que determine la Comisión.

(Se retira de Sala la delegación de trabajadores del sindicato de Osdor.- Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

——De acuerdo con lo que hemos conversado, comunicaremos lo acordado a nuestros invitados.

Se levanta la reunión.